

**ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И РОСТ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

Ю.В. Демещик, Н.А. Гвозд, 2 курс
Научный руководитель - О.В. Володько, к.э.н., доцент
Полесский государственный университет

В условиях перехода Республики Беларусь к системе рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется политика в области оплаты и мотивации труда, социальной поддержки и защиты работников. Эти изменения требуют серьезного изучения и использования множества фундаментальных положений, принятых в странах с развитой экономикой.

По последним данным Программы развития ООН, по обобщающему показателю уровня социально-экономического развития стран — индексу развития человеческого потенциала Беларусь заняла 68-е место из 182 государств, опередив все страны СНГ, и вошла вместе с Россией и Казахстаном в группу стран с высоким уровнем развития человеческого потенциала [1, с. 25].

Основными задачами государственной политики в социально-трудовой сфере являются повышение эффективности использования трудовых ресурсов и конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда.

Исходя из поставленных задач, определены следующие приоритетные направления политики занятости населения:

- создание новых рабочих мест в наукоемких и высокотехнологичных производствах и сфере услуг;
- стимулирование роста занятости в сфере услуг;
- создание условий мотивации к высокоэффективному труду и повышение социальной ответственности за результаты своего труда;
- повышение гибкости рынка труда за счет совершенствования системы переподготовки кадров;
- формирование кадрового потенциала в соответствии с потребностями развития экономики и требованиями нанимателей к качеству рабочей силы;
- создание системы социального страхования населения от безработицы.

Результатами достижения поставленных задач станет рост уровня занятости населения до 80 % к трудовым ресурсам, повышение доли работающих в сфере услуг до 58 % от общей численности занятых в экономике.

В промышленном комплексе Республики Беларусь сосредоточено 26 % от общей численности занятого в экономике населения и более 30 % основных средств. На основе использования этого потенциала создается 27,5 % национального ВВП и около 90 %экспортируемых товаров[4, с. 20].

Важным этапом аналитической работы на предприятии является поиск путей для повышения производительности труда, которые можно классифицировать следующим образом:

- ✓ *Повышение технического уровня производства* в результате механизации и автоматизации производства; внедрения новых видов оборудования и технологических процессов; улучшения конструктивных свойств изделий; повышения качества сырья и применение новых конструктивных материалов;
- ✓ *Улучшение организации производства и труда* путем повышения норм труда и расширения зон обслуживания; уменьшение числа рабочих, не выполняющих нормы; упрощение структуры управления; механизация учетных и вычислительных работ; повышение уровня специализации производства;
- ✓ *Изменение внешних природных условий* (горно-геологических условий добычи угля, нефти, руды, торфа и т.д. содержание полезных веществ);
- ✓ *Структурные изменения в производстве* вследствие изменения удельных весов отдельных видов продукции; трудоемкости производственной программы; доли покупных полуфабрикатов и комплектующих изделий; удельного веса новой продукции.

В условиях развитой экономики главным фактором развития, следовательно, и роста производительности труда является наука, то есть использование её результатов в совершенствовании средств, процессов и организации производства. Но, являясь могучим

фактором роста производительности труда, наука, как сфера трудовой деятельности, нуждается в эффективном управлении.

Проблемой также является процесс объединения усилий науки и практики по повышению производительности (результативности) труда. Этот процесс реализуется в научно-технических нововведениях [1, с. 32].

При анализе и планировании производительности труда важнейшей задачей является выявление и использование резервов ее роста, то есть конкретных возможностей повышения производительности труда. *Резервы роста производительности труда* - это такие возможности экономии общественного труда, которые хотя и выявлены, но по разным причинам еще не использованы. Речь идет о неиспользованных возможностях совершенствования технологии и организации труда, то есть возможностях более полной реализации производительной силы труда за счет улучшения использования всех факторов ее роста. Количественно резервы можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнем производительности труда в конкретный период времени.

Взаимодействие факторов и резервов состоит в том, что если факторы представляют собой движущие силы, или причины изменения ее уровня, то использование резервов - это непосредственно процесс реализации действия тех или иных факторов. Степень использования резервов определяет уровень производительности труда на данном предприятии [2, с. 187].

Внедрение новых и совершенствование действующих технологических процессов, механизация и автоматизация производства и другие факторы, повышающие технический уровень производства, обеспечивают значительное снижение трудоёмкости продукции и, как следствие, значительное опережение ростом производительности труда роста заработной платы. Рост заработной платы на 1% роста производительности труда по этой группе факторов может находиться в пределах 0,1-0,3%, поскольку рост (прирост) производительности труда в данном случае в меньшей степени зависит от работников [1, с. 34].

Резервы улучшения использования рабочего времени определяются, исходя из возможного сокращения его потерь. В ходе выявления резервов улучшения использования рабочего времени, количественно определяют потери времени, устанавливают их причины и разрабатывают мероприятия по их уменьшению или полной ликвидации.

Суть резервов совершенствования структуры кадров состоит в следующем. Показатель производительности труда, исчисляемый в расчете на одного среднесписочного работника, зависит главным образом от роста выработки основных рабочих и изменения их удельного веса в общей численности работающих. Следовательно (при данной численности промышленно-производственного персонала), чем выше удельный вес основных рабочих, тем, при прочих равных условиях, выше производительности труда на предприятии [3].

Количественная оценка резервов является необходимым условием их выявления и использования. Без количественной определенности резервы существуют как тенденция развития, а не как реальные возможности повышения эффективности производства [4, с. 22].

Таким образом, с одной стороны, рост производительности труда может привести к снижению численности занятых, поскольку он позволяет производить тот же объем товаров с меньшим числом работников. С другой стороны, он ведет к удешевлению товаров и тем самым стимулирует потребительский спрос, что, в свою очередь, увеличивает занятость. Однако, как показывает практика, увеличение потребительского спроса оказывается недостаточным для компенсации потерянных рабочих мест.

Рост производительности труда обеспечивает предприятиям и всему общественному производству дальнейшее развитие и благоприятные перспективы, а в сочетании с грамотной маркетинговой и сбытовой политикой, конкурентоспособность, что является неперенным условием рыночной экономики. И, в конечном счёте, рост производительности труда ведёт к повышению уровня жизни населения.

Список использованных источников

1. Заработная плата / Научно-технический журнал, 2012. - № 4(76). - 25-35 с.
2. Филатов, О.К. Планирование, финансы, управление на предприятии: /практ. пособие / О.К. Филатов, Л.А. Козловский, Т.Н. Цветкова. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 382 с.

3. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. / Нац. комис. по устойчивому развитию Респ. Беларусь; редкол.: Л.М. Александрович [и др.]. – Минск: Юнипак, 2004. – 202 с.
4. Экономика Беларуси / Экономический журнал, 2012. - №3(32). - 20-23 с.